

「ジョブ型正社員」と安倍政権の進める雇用改革

社会運動ユニオニズム研究会・労働政策グループ

- 目次
- 1 はじめに
 - 2 規制改革会議の提案
 - 3 提案の背景
 - 4 「ジョブ型正社員」の問題点
 - 5 むすび

安倍政権の成立以降、労働の規制緩和の動きが急速に強まっている。民主党政権下で、部分的に規制強化の試みがなされた時代に代わって、規制緩和の流れが一挙に解き放たれようとしている。その最初の試みともいうべきものが、「ジョブ型正社員」構想である。

そのような規制緩和の流れを主導しているのは、産業競争力会議の設置に象徴される、産業競争力の強化という政策目標である。それは、安倍政権の「三本の矢」の一角、成長戦略の核をなしている。甘利経済再生相によれば、新た

な成長戦略は、産業の国際展開による「産業投資立国」と「貿易立国」の「双発型のエンジン」にあるとされている（産業競争力会議第一回会議）が、そのいずれもが、産業の競争力、企業の国際競争力の強化に帰着するということになるであろう。言うまでもなく、労働コストの効率化は、競争力のための不可欠の柱である。

日本の企業、産業の国際競争力を強化すること、それが労働分野の規制緩和を主導しようとしている基本的な要因である。

「日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間（残業）が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」正社員となつている。そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている。したがって、「ジョブ型正社員」は、その基本的な狙いにおいて、いわゆる「日本の雇用慣行」を変えること自体を目的としているわけではなく、企業競争力の強化に資することを目的として構想されている。したがってまた、この構想は、同時に進行しつつある、派遣法改正、有期法制の見直し、労働時間制度改革（ホワイトカラー・エグゼンプションを含む）、解

雇の金銭解決などと一体の規制緩和の構想を形成している。

本稿は、そうした規制緩和の新たな流れを念頭に置きつつ、「ジョブ型正社員」構想を批判的に分析することを目的としている。

2 規制改革会議の提案

(1) 規制改革会議の答申

「ジョブ型正社員」の用語とその政策的提案が明確になされたのは、規制改革会議の答申（二〇一三年六月一〇日）が初めてである。

そこで、周知のところとも思われるが、答申の該当部分を紹介しておこう。

「日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間（残業）が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」正社員となつている。そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている。したがって、「ジョブ型正社員」は、その基本的な狙いにおいて、いわゆる「日本の雇用慣行」を変えることが、正社員一人一人のワーカーライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考える。これらを実現させるために正社員改革の第一歩と

して、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである。」（答申4(1)①正社員改革）

規制改革会議の定義する「ジョブ型正社員」と「無限定正社員」の意味内容は以上のようなものであるが、ここではそれについてのコメントは行なわない。ただ、ジョブ型正社員の導入普及が「正社員改革の第一歩」とされていること、および「ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行う」という点にだけ注意しておこう。前者は、この構想が非正規雇用の正社員化をそれ自体としてめざしたものではないこと、後者は、ジョブ型正社員については無限定正社員とは異なる「雇用ルール」の導入が意図されていることを示している。

この後者の点は、さらに各論的な部分において、「その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上その特性に沿った取扱いが必ずしもなされていない」（答申4(3)①）可能性があると敷衍されている。答申の文章からは明らかでないが、のちに見る雇用WGの議論等を参照すれば、ここでいう「人事上特性に沿った取扱い」とは、特定された職務や勤務地の消滅が労働契約の終了（解雇）をもたらすということを意味している。ジョブ型正社員の構想の基本的なねらいは、

答申の結論的な政策提案は、「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進を図るために、労働条件の明示等、雇用管理の留意点について取りまとめ、周知を図る」というものであり、政策の取り扱いは、「平成二五年度検討開始、平成二六年度措置」とされている。つまり、来年度には、厚生労働省の「留意点」に関する指針のようなものが発せられるということになっている。

(2) 雇用WGの構想

規制改革会議の雇用ワーキング・グループ報告書（二〇一三年六月一日）は、先の「雇用ルール」に関して、つぎのように述べている。

「勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経たうえで、就業規則の解雇事由に『就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと』を追加することが想定される。その場合においても、勤務地・職務が消失した際の解雇については、無限定正社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理（労働契約法一六条参照、特に整理解雇四要件）が適用されることになる。過去の裁判例をみると、勤務地・職務が限定されていることを考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行なう事例も多く見られる。」（報告書六頁）

報告書は、「最終的には、立法的な手当、解

決通達において明確化することも視野に入れられるべきである」としているが、当面のところ、裁判上整理解雇四要件が適用されるとても、解雇の必要性や人選の合理性において、ジョブ型正社員には解雇の正当性が認められる可能性が高いと判断しているのである。政策的な意図は、「職務や勤務地が消滅した際には、無限定正社員とは異なる人事上の取扱いをうける可能性が大きい」（同五頁）というところにある。

しかしながら、報告書の記述はかなり控えめなものになっている。第二回ワーキング・グループのヒヤリングに提出された佐藤博樹氏のページには、①就業規則に契約類型を明確に定め、「限定された勤務地や職種等の仕事が消滅した場合を解雇事由に加える」とこと並んで、
②「その契約類型にもとづく採用であることを労働契約条件として書面にして交わす」ことが提案されている（この点は、WG座長の鶴光太郎氏によつても確認されている。第三回議事概要四頁）。このような労働契約は、「特約のついた期間の定めのない労働契約」であるといふことになるのである。就業規則と労働契約の特約によって、特定された職務や勤務地の消滅が解雇に結びつくことが確認されれば、解雇（労働契約の終了）は労働契約上の合意によるという解釈を生みうる（第三回WGにおける島田専門委員の発言、議事概要一五頁）。

雇用ワーキング・グループがジョブ型正社員の「雇用ルール」を重視するのは、今日の正社員

員の雇用保障が強すぎるという認識をもつて

いるからである。鶴巣長が第一回会合に提出した「雇用政策の『三本の矢』」一人が動くために

「価格調整」（賃金抑制や非正規雇用の導入による正規雇用の維持）に偏りすぎている点を批判し、「数量調整」（正規雇用の数量的調整）をより重視すべきだと主張する。そのために「人が動く」ことを、「出」（企業から動く—正社員改革）、「入」（企業に入れる）、「中」（就業まで）のサポート）を一体として推進する必要がある

というのである。このペーパーによれば、「正社員改革」、とりわけ「ジョブ型正社員」の狙いとは、正社員の企業からの排出を意味するものにはかなならないのである。そのゆえに、「勤務地や職務が限定されている労働者についての雇用ルールの整備」がWGにおける「優先的検討事項」として位置づけられたのである。

(3) その他の改革項目

規制改革会議の答申は、「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」のほかに、「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し」（平成二五年秋検討開始、一年を用途に結論、結論を得次第措置）、「有料職業紹介事業の規制改革」（平成二五年度検討開始、平成二六年度早期に結論）、および「労働者派遣制度の見直し」（平成二五年度検討・結論、結論を得次第措置）を具体的改革項目として提案

している。

本稿では直接の検討対象とはしないが、いずれもかなり根本的な規制緩和の構想を含んでいる。労働時間法制の見直しについては、「時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合など労働時間規制全般の見直し」が構想されており、有料職業紹介事業に関しては、「求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大」が、そして労働者派遣事業に関しては、「常用代替防止」のために派遣労働を「臨時の・一時的な業務」、「専門的業務」、「特別の雇用管理を要する業務」に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直（す）」ことが意図されている。

派遣法の改正に関しては、すでに「在り方研究会」の報告書が示され、重要な争点になりつつある。

ジョブ型正社員構想が、こうした規制緩和の一翼をなしているという点に改めて注意を払っておこう。

3 提案の背景

規制改革会議の答申は、「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」のほかに、「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し」（平成二五年秋検討開始、一年を用途に結論、結論を得次第措置）、「有料職業紹介事業の規制改革」（平成二五年度検討開始、平成二六年度早期に結論）、および「労働者派遣制度の見直し」（平成二五年度検討・結論、結論を得次第措置）を具体的改革項目として提案

経験がひとつ背景事情をなしている。そうし

た「多様な正社員」の実情を今回の「ジョブ型正社員」構想との違いを含めて検討することがまず必要であろう。さらに、冒頭に述べたように、今回の規制改革会議の答申は、安倍政権の成長戦略に強く動機づけられている。その内容を改めてみておくことにする。そして、最後に、政府のこうした構想に対しても強い影響を与えていると思われる日本経団連の雇用戦略にふれるところにする。

(1) 「多様な正社員」構想

厚生労働省の雇用政策研究会は、同研究会報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済雇用システム」（二〇一〇年七月一四日）において、正規・非正規の「二極化構造を解消し、雇用の質がさらに向上する働き方の改善を図っていくことが重要である」という観点から、「多様な正社員」の環境整備」を提唱した。ここで言う「多様な正社員」とは、「金融業や小売業で見られ始めた『職種限定正社員』や『勤務地限定正社員』といった、業務や勤務地を限定した契約期間に定めない雇用形態」（報告書一七頁）である。つまり、業務や勤務地が限定されているが、無期雇用という点で正社員と共通の性質をもつており、この研究会報告書は、そうした「多様な正社員」を非正規雇用の雇用安定への受け皿と考えたのである。「従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対し

ても、ある程度正社員的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる」（同）というのが研究会の基本的な提案であった。

この「多様な正社員」は、右の定義に見られるとおり、今日の「ジョブ型正社員」とほぼ同一の内容のものである。そのような「多様な正社員の環境整備」を進めるという提案は、一見するところ規制改革会議の提案と変わらないよう見える。

しかし、実は、両者は、根本的な方向性を異にしている。雇用政策研究会の報告が前述のように非正規雇用の「正社員的な雇用管理」として「多様な正社員」を提案しているのに対し、規制改革会議の答申は、「正社員改革」として、つまり正社員の新たな振り分けの枠組みとして「ジョブ型正社員」を位置づけているのである。後者の場合にも、非正規雇用の正社員化の可能性を排除しないが、基本的に狙いはまったく異なる。前者が非正規雇用対策であるとすれば、後者は正社員対策である。したがって、雇用政策研究会は、「多様な正社員」が「正規労働者の中から切り出して一つの雇用アウトソーシングの手段として利用され、不安定な雇用形態を増大させることにならないよう十分配慮する必要がある」（同）と念を押したのである。

この報告書を受けた厚生労働省は、二〇一一年三月に「多様な形態による正社員」に関する研究会を設置し、実情を広く調査するととも

に、正規・非正規の一極化に代わる「中間的な形態」として「多様な形態による正社員」（以下「多様な正社員」と表記）が普及する環境を整えようとした。この研究会の報告書（二〇一二年三月二八日）によれば、約五割の企業が多様な正社員の雇用区分を導入しており、正社員のなかでのこの区分に属する労働者は約三割とされている。なお、この報告書では、職務、勤務地、労働時間が限定されている労働者が「多様な正社員」とされている。

この報告書もまた、「非正社員の正社員への転換を促進」（報告書一頁）することが主眼とされ、「雇用の安定の確保についていわゆる正社員に関する取組との均衡が図られるよう最大限の努力をすること」、「雇用調整の手段として利用されないよう、特に雇用の安定の確保が強く要請される」（同一六頁）としたのである。

以上のとおり、二〇一〇年から二〇一二年三月までの「多様な正社員」に関する政策提案は、非正規雇用と正規雇用との「二極化」現象の解消を中心的な目的として、非正規雇用の雇用安定のためのルートとして構想されていたのである。そのような「多様な正社員」の構想は、政権交代後に大きく転換する。その根本的な理由は、つぎに見る雇用政策、経済政策の基本的な変化にある。

三年六月一四日に決定された「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」（以下「戦略」）は、雇用政策の基本的な方向性を大きく変えることになった。「戦略」の第II、一「日本産業再興プラン」の2「雇用制度改革・人材力の強化」は、①「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業者なき労働移動の実現）」を掲げ、③「多様な働き方の実現」では、労働時間法制、労働者派遣制度の見直しなどと並んで「多元的で安心できる働き方」の導入促進」を提案している。

この最後の点が「ジョブ型正社員」構想に関する部分なので、そのまま引用しておこう。

「職務等に着目した『多様な正社員』モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中でできるだけ早期にとりまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業の試行的な導入を促進する。」（戦略）三三二頁）

「戦略」のこの文章では、具体的な内容はわからない。省庁間の意見対立が、比較的緩やかな結論を生み出したものと思われる。そこで「戦略」のねらいを知るために、産業競争力会議の議論を少しだと見てみよう。

会議の副議長である甘利経済再生相によれば、

(2) 産業競争力会議の「日本再興戦略」

「産業の新陳代謝」と「雇用制度改革」・「人材力強化」は一体のものである（第四回会議議事要旨）。産業の新陳代謝を推進するためには労働市場の流動化と成長産業への人材移動を実現し、そのためにまた雇用調整助成金などによる雇用維持から労働移動支援助成金へ重点を移す雇用調整に関する制度を抜本的に改革する必要がある（同経産相）。つまり、「雇用制度改革」の核心は、労働移動の促進にある。

ここで言われている「産業の新陳代謝」とはおよそ以下のようなことである。

（茂木経産相、第一回会議議事録）①企業の開業率、廃業率がともに低い、②世界に存在感のある企業が少ない、③産業再編が進まず過当競争体質が温存されている（同経産相、第四回会議議事録）。

つまり、国内企業の経営が停滞しており、一方で「根こそぎ空洞化」が進むと同時に、国内の企業活動は国際競争力を失いつつある、したがって大胆な「産業の新陳代謝」、産業再編成と労働力の移動が必要であるということなのである。

このような「雇用制度改革」に関して、会議では、労働移動のための「諸外国とのイコールフットティング」が必要（長谷川委員）、解雇法理、とくに整理解雇四要件は「世界に伍してい

く」という視点からは大変厳しい」（新浪委員）、「労働移動型の解雇ルールへのシフトは大変重要」（竹中委員、以上第四回会議）、労働法制は調整に関する制度を抜本的に改革する必要がある（同経産相）。つまり、「雇用制度改革」の核心は、労働移動の促進にある。

「多様な正社員」あるいは「ジョブ型正社員」の構想も、こうした全体的な文脈の中に位置しているということが重要である。先に引用した規制改革会議雇用WGの鶴座長のペーパーにおける「人が動く」というアイデアもこれと軌を一にすることは言うまでもない。

(3) 日本経団連の雇用戦略

日本経団連の「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」（二〇一三年四月一六日）は、「近年、労働規制の強化の動きが続いており、その多くは企業活動を制約する」（一頁）ものになつていて、おそらく政権交代を意識しつつ、「わが国企業が将来にわたり国内事業を継続できる環境をより確かなものとするため、法人実効税率の引き下げ、社会保険料の軽減、エネルギー・環境政策の転換、労働規制の見直しについても一気に実施する必要がある」（二頁）と主張する。さらに続けて、「なかでも労働分野の規制は、企業活動の柔軟性を下げ、多様な働き方の選択を狭めることで、企業の成長

く」という視点からは大変厳しい」（新浪委員）、「労働移動型の解雇ルールへのシフトは大変重要な視点から大変厳しい」（新浪委員）、「労働法制は製造業を中心とした産業構造を前提としている、労働法制の「抜本的見直しを行う時期」、「労働移動型のルールに転換すべき」、「解雇ルールの明確化に関しては一貫して求める」（長谷川委員、第五回会議）などの意見が噴出した。

この文書が具体的に挙げる規制緩和の項目は、以下のようなものである。1 「労働時間法規制改革」（ここには、企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し、変形労働時間制の見直し、三六協定の特別条項の柔軟な運用、が含まれる）、2 「勤務地・職種限定契約における使用者の雇用保障責任ルールの透明化」、3 「労働条件の変更ルールの透明化」が含まれる。

本稿の主題との関係では、言うまでもなく2 の勤務地・職種限定契約の雇用保障責任が問題になる。その具体的な内容は以下のようなものである。

まず、勤務地や職種の限定されている労働者については、使用者の雇用保障責任が通常の正社員とは「同列に扱われないと」という解釈がなされている」という認識を前提にしつつ、しかしなお紛争予防のために、「特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別労働契約で定めた場合には、当該勤務地ないし職種が消滅した事實をもって契約を終了しても、解雇権濫用法理がそのまま当てはまらないことを法定すべきである」（一六

に必要な人材を新たに採用する余力を弱める直接の原因となつてゐるため、その見直しが急務である」（二二二頁）とする。

貢）」というのが結論である。こうした見直しによって、勤務地・職種限定の労働契約を取り入れる企業が増加するであろう、と日本経団連は期待する。

この文書における解雇権濫用法理が「そのま當てはまらない」ということがどのようなことを意味するか必ずしも明確ではないが、おそらく、そのような勤務地・職種の消滅が立証されれば、それ以外の事情を考慮することなく解雇が有効になるというルールを設定するということであろう。しかも、そうしたルールを法律で定めるべきだというのが日本経団連の主張である。

規制改革会議の雇用WGの議論では、解雇権濫用法理の適用は前提であるとして議論が進められてきた。日本経団連の主張は、そうしたWGの議論をさらに進めるものになつてている。

4 「ジョブ型正社員」の問題点

以上、規制改革会議における議論とその背景事情について概観した。つぎに、このような「ジョブ型正社員」の構想の問題点と評価について、いくつかの論点にしづつ検討することにしよう。

(1) 「ジョブ型」とはなにか

規制改革会議答申の定義的な規定については先に紹介したが、勤務地、職務、労働時間が限

定された「正社員」（労働契約の期間の定めがないことを意味する）を、なぜ「ジョブ型」と呼ぶのかがまず問題である。

これまでに紹介したように、たとえば日本経

団連は「勤務地・職種限定の無期契約労働者」と呼んでいるし、雇用政策研究会の報告では、「多様な正社員」という用語が用いられている。さらに「多様な形態による正社員」に関する研

究会が調査した実情によれば、「総合職」に対する「専門職社員」、「総合職」に対する「一般職」あるいは「準総合職」、地域の限定されていない「ナショナル社員」に対する「エリア社員」、「ホーム社員」、「総合職」に対する「エリアア職」、「期間の定めのないパート」、「全国転勤総合職」に対する「地域限定総合職」など、企業において用いられている呼称が様々であることがわかる。

このような実務の世界の感覚からすれば、「総合職」に対する「一般職」とか、「勤務地限定社員」という言葉のほうが馴染みやすい定着した用語だといつてはできるであろう。しかし、それでもかわらず規制改革会議およびその雇用WGがあえて「ジョブ型」という用語を用いたのはなぜなのであろうか。

「ジョブ型」という用語が用いられるに至った具体的な経緯はここでは問題にしない。問題は、考え方である。

その一つの理由は、おそらく、規制改革会議の基本的な考え方がある。民間企業に慣行と

して広がりつつある地域限定社員等の慣行を普及することにはないということにあるであろう。規制改革会議とWGは、現状の慣行のもとでは「人事上、その特性に沿つた取扱いが必ずしもなされていない」（WG鶴巣長のペーパー「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について」二〇一三年四月一九日、三頁）ということを貫して問題にしてきたのである。

端的に言えば、労働契約の終了に関するルールが、勤務地・職務無限定の正社員との間で区別されていないこと（同様の雇用保障を受けること）が問題とされたのである。したがって、「ジョブ型正社員」に関する「留意点」の啓発・普及は、現状の限定正社員慣行の重要な点の変更をめざすものなのである。

もう一つの理由は、限定正社員を「無限定期正社員」と明確に区別すること、そして、「無定期正社員」とは異なる「限定正社員」を欧米の雇用慣行に類比することである。前述の鶴巣長ペーパーによれば、日本の正社員については「①無期雇用、②無限定期正社員、③解雇ルール（解雇権濫用法理）」が密接かつ強力な補完関係（「鉄の三角形」）をなしているのに対しても、歐米では「ジョブディスクリプション（履行すべき職務の内容、範囲）」が明確であり、職務限定型が一般的でありそれに付随して一般社員にとつて勤務地限定、時間外労働なしが前提である（一頁）とされている。つまり、「鉄の三角形」によって強力な雇用保障を享受する日

本の正社員のあり方を見直して、欧米型の職務限定型の社員（あるいはそれに類似したもの）にすること、「ジョブ型正社員」の政策的な含意であるということになる。

これら二つの理由のうち、前者についてはのちに再述する機会があるので、ここでは後者の点についてだけ論評をしておこう。

まず結論的に言えば、このように欧米との対比をすることで、日本の正社員の特徴を規定することには大きな誤りがある。

第一に、日本の正社員について「無限定」であると規定するのは、過度の誇張である。職務・勤務地において無限定に近いのは一部の大卒ホワイト・カラーあるいは「総合職」に限られ、しかし、それについても労使協議や配置転換法理などによる制約が課せられている。それ以外の大多数の労働者は職務（職種）と勤務地が限定されているのが通常であり、工場移転などの場合には重大な労使交渉を呼び起す。また、労働時間に関しては、実態として無限定に近い時間外労働が存在しているとしても、法令や労使協定のしばりがあることは言うまでもない。「無限定正社員」という規定は、いたずらに「無限定化」を促進することになりかねない。

第二に、構想されている「ジョブ型正社員」は、欧米の労働者のような意味で「限定正社員」となるわけではない。たとえば、職務限定正社員について、時間外労働がないというよう

な欧米（ペーパーのこうした特徴づけは不正確）的な労働者になることは想定されていないであろう。規制改革会議は、長時間労働の規制に関する沈黙しているのである。

第三に、欧米との比較で言えば、ジョブディスクリプションの範囲が日本では広い（いわゆる「多能工」ということが一般的には論じられてきた）。しかし、近年では、欧米でも職務範囲が柔軟化する傾向にある。さらに言えば、ペーパーが含意している欧米型の解雇、すなわち、職務の消滅が解雇に直結するというような事態は、とくに西欧には存在しない。産業構造の変化に対応するための職種転換やそのための配置転換などが、多くの国で使用者が「解雇」以前になすべき義務とされているのである。

さらに、根本的な点にすれば、西欧の「ジョブ」の概念は、労働市場において（つまり企業の外で）、産業別、職種別等の労働協約によって規定される概念である。企業横断的な団体交渉と労働協約が実現しなければ本来的なジョブは形成されない。しかし、日本の「ジョブ型正社員」は依然として、企業内の「ジョブ」の設定ということにとどまり、両者の間には根本的な差異が存在するのである。伝統的な日本的雇用慣行に対比して「ジョブ型正社員」を語ることができるととも、それは西欧型のそれにただちになるわけではない。それは、依然として、日本独特の「ジョブ型正社員」になるにすぎない。

欧米との類比によって、あるいは、西欧型とアメリカ型を区別せず、都合の良い点だけを利用するという発想は、誤った解決をもたらすことになりうる。「ジョブ型正社員」の基本的な論点を平たく言えば、たとえば、勤務地限定の「一般職」の労働者には、「総合職」のような手厚い雇用保障を与える必要はないのではないか、といった問題なのである。

(2) 「正社員改革」としての「ジョブ型正社員」

すでに述べた点であるが、重要な改めて問題としたい。規制改革会議が「ジョブ型正社員」として提案する雇用形態は、あくまで「正社員改革」の一環なのである。非正規雇用問題の解決を意図しているわけではない。規制改革会議の答申の一文を挙げておこう。

「同一企業で無限定正社員がジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則を踏まえる必要がある」（答申六四頁）。

雇用WGでは、子育てや再教育のために正社員がジョブ型正社員に転換することなどを想定した無限定と限定との間の相互転換が議論されている。右の文章もそのような機会における「転換」を想定していると読めないこともない。しかし、「正社員改革」（その核心は、日本経団連が指摘するような正社員の雇用保障と年功賃金による企業への負担を軽減することに

〔同意〕となる可能性が高い。

「うな事態に見えて」しば、「三上」

員」とされている事実上の地域限定雇用などを
「ジョブ型正社員」として位置づけるというよ
うなことが十分にありうると考えなければなら
ない。そのような場合には、労働条件とりわけ
解雇条件が明示的に変わることになるので、本
人の同意が必要になるということになる。しか
し、そのような場合における「同意」は、實際
上、多くの労働者にとっては他に選択肢のない
れば、こうした相互転換ではなく、現在「正社
員」として提案されているということを考え
ある)として提案されているということを考え
れば、そうした相互転換ではなく、現在「正社

で三割程度、後期キャリアで一割程度、「限定型の有期雇用」が一割程度と想定されている。残るのが「限定型の無期雇用」(ジョブ型正社員)に当たる)であるので、これは六割から八割になるということになる。このイメージでは

「ジョブ型正社員」の労働条件には大きな差がない」と議論されていない。「無限定正社員」と「ジョブ型正社員」の労働条件には大きな差があるのではないか」ときである。

きく減少するが、他方で正規雇用の過半（六割から七割程度か）がジョブ型正社員に代わるという計算になる。もちろん、これは将来像であるので、当初からジョブ型で採用される労働者が増えるということになるから、現在の正社員の六、七割がジョブ型に移行するというわけではない。しかし、全体としての正社員像は、そのように大きく変わると想定されているのであ

「」のような「正社員改革」が実行されるとすれば、雇用の不安定な労働者は圧倒的に増加するであろう。規制改革会議自身が述べるよう、「セイフティネット・職業教育訓練の整備・充実」（答申六二頁）は必須の課題となるのである。しかし、これについての具体策はいまだ明瞭ではない。

(3) 「ジョブ型正社員」の労働条件

本経団連「経営労働政策委員会報告」二〇一三年版によれば、「中核人材」、仕事や事業所の変更によって雇用を失う可能性が高い「ジョブ型正社員」に、さらにジョブ型正社員はいくつかの層に分化することになるであろう。実際に企業で働く労働者には、さらに有期の非正規雇用労働者、そして外部労働市場から導入される派遣労働者が加わる。文字どおりの「ダイバーシティ・マネジメント」が実現するということになる。

ここで、先にも引用した佐藤博樹氏のページ「無期雇用の多元化と企業の人材活用の課題」が参考になる。このページでは、将来像として、「無限定の無期雇用」が初期キャリアア

雇用WGでは、「ジョブ型正社員」の労働条件については「均衡待遇」と「相互転換」によって「契約形態相互間の壁を低く」する（前回出「座長ペーパー」四頁）ことなどが議論されているが、その具体的な内容についてはほ

「ジョブ型正社員」になる場合が想定される。この時に、無期転換後の労働条件は転換前のそれと変わらない場合もありうる（労働契約法第十八条）。そうであるとすれば、無期転換によるジョブ型正社員の賃金等の労働条件は、かなり低位であるということになる。

こうした無期転換型正社員と「ジョブ型正社員」として採用された労働者との賃金・労働条件は、「均衡」を考慮するなら、下に引っ張られて、これもかなり低位になる可能性がある。さらに、一般社員の地位から「ジョブ型正社員」に移行するケースもありうる。その場合には、大きな賃金労働条件の不利益変更は難しいから、それほど低位にはならないであろう。し

かし、ここでもなお「均衡」が働くし、また、「ジョブ型」の本来的な性質からすれば、ジョブに対応した賃金ということで、非年功的な賃金体系が適用される可能性もあるであろう。

これらの想定は、現時点ではいずれも単なる想定にすぎないが、今日のように低位の労働条件が広がっているという条件を考慮すれば、「ジョブ型正社員」の賃金・労働条件は下方にシフトする市場の論理が働くと這うことができ。さらに、ジョブ型正社員は、労働者全体の賃金・労働条件の低下の梃子になる可能性も秘めている。

(4) 「ジョブ型正社員」と雇用保障

これまで繰り返し指摘したように、今日の「ジョブ型正社員」をめぐる議論は、勤務地限定社員、職務限定社員などを「ジョブ型正社員」という「中間的な」雇用形態に位置づけることによって、雇用保障を柔軟化することをめざしている。

「ジョブ型正社員」の「雇用ルール」に関する「留意点」がどのようなものになるか、あるいはさらに進んで立法的な手当がとられるとしたら、それがどのようなものになるか、なお不明であるが、これまでの議論で明らかなことは、「無限定正社員」に関する解雇ルール（現在の解雇権濫用法理）とは別のルールがとられるべきだ、ということである。

そして、これまで明らかにされていることは、

就業規則の解雇事由および労働契約に職務・勤務地の消滅による労働契約の終了を規定するとということである。

就業規則や労働契約にそのような規定をした場合に、裁判所がどう判断するかは今のところ不明であるが、規制改革会議が期待するのはおそらく、そのような場合には、他の事業所や職務への配置転換などによって解雇回避の努力をする義務が使用者には課されない、という結論である。しかし、先に述べたように、規制改革会議が「ジョブ型」と目する西欧の解雇法理においても、そのような単純な解決はとられていない。労働者の雇用を保障する価値が高く評価されているからである。

この問題をめぐる議論において、一つの重要な論点となるのが、労働契約において合意された契約の終了事由をどのように評価するかという点であろう。契約法の一般原則によれば、当事者の合意した事項は当然に有効なものとして評価されることになるであろう。しかし、このようないくつかの合意事項がいわば「強いられた合意」であると評価することになれば、雇用保障の本旨をより重視する結論が導かれるということになるであろう。これまで労働法が様々な労働条件の規制や解雇の規制を行なってきたのは、交渉力の隔絶した労働者と企業との間の個別的な合意はしばしば「強いられた合意」であるといふ点に着目したからにほかならない。「ジョブ型正社員」の「解雇ルール」は、労働法のそろい

た基本的な考え方を危うくする可能性をもつている。

5 むすび—今後の課題と労働運動の方向

以上、規制改革会議の提案とその背景、「ジョブ型正社員」の問題点と評価について、論じてきた。以下、今後の課題と運動の方向について提起して、本稿を終えたい。

(1) ジョブ型正社員について

規制改革会議の答申と「日本再興戦略」において決定された事項は、「『多様な正社員』モデルの普及・促進」を図ること、そのため「労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る」ということにつき。

したがって、当面の問題は、有識者懇談会が取りまとめ、「留意点」がいかなる内容のものになるかという点に絞られる。しかし、「留意点」の「雇用ルール」がいかなるものになるか、あるいはさらに立法等によってどのようなルールが形成されるかということは、前述のようにきわめて重大な意味を含んでいる。

この点に関しては、厚生労働省の有識者懇談会や労働政策審議会での審議状況、それを牽引する内閣府の関係会議（規制改革会議や産業競争力会議）や経済産業省などの動きを監視する必要がある。解雇規制の緩和につながる雇用

ルールづくりをさせない取組みが必要である。

「ジョブ型正社員」あるいは「多様な正社員」が具体化されていくのは、個別企業である。そこで、使用者の提案に対して、職場の労働組合がどう発言し、雇用保障の柔軟化や労働条件の切り下げを許さない取組みをどう進めていくかが問われている。むしろ、非正規労働者の正社員への転換を促進していくことが必要である。

(2) 安倍政権と企業の求める雇用改革の動向に対する

七月下旬以降、国家戦略特区を活用した解雇ルールの緩和や労働時間規制を適用しない「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入などの構想が報道されてきた。九月二〇日の産業競争力会議では、安倍首相が厚生労働相に、これらの検討を指示したと報道されている。この構想そのものがそのまま実現するかはさておき、ここに安倍政権と企業の求める雇用改革のめざす方向が見えてくる。それは、産業競争力の強化と企業が世界一活動しやすい環境を整備することである。すなわち、労働力をジャストタイミングで活用できるよう正社員の多様化と雇用保障の柔軟化（解雇規制の緩和）、労働時間規制の緩和・撤廃を進めることである。さらに、労働者派遣制度の大規模な緩和に向けての議論も始まっている。これらのかつてないほどの乱暴さをもつた「改革」に、労働運動全体が危機感を共有して、どう対決していくのかが問われて

いる。

(3) オルタナティブな働き方を求める労働運動を

問われているのは、限定正社員か、無限定正社員かの二分法で、いずれかを選択することではない。無限定な働き方を、命令一つで個人の事情をお構いなしに転勤を強いる人事管理のあり方を、死ぬほどまで働くかせる無限定な長時間労働を、それに代わるオルタナティブな働き方、すなわち、人間らしい働き方に転換させていくことである。

このように良質な雇用を拓げていくことは、停滞する経済を再生させていくことや脆弱な社会保障制度を立て直すことにつながる。そのためには、時間外労働の上限規制を含む労働時間規制の強化がまず必要である。そして、非正規雇用対策を本格的に検討する必要がある。具体的には、有期労働や派遣労働の入口規制、パートタイムとフルタイムの行き来可能な転換制度の整備、有期雇用労働者や派遣労働者の無期雇用や直接雇用への転換制度の整備、最低賃金の抜本的な引き上げ、均等待遇の実質化を進めていく必要がある。

これらの課題を具現化させ、人間らしい働き方を実現するためには、力と存在感を持つた労働運動の存在が不可欠である。労働運動として政策要求をしていく取組みと同時に、産業や地域、職場レベルの労働組合の取組みも重要である。

そして、組織率を下げ、弱体化を続いている日本の労働組合運動を、組合に加入していない労働者や様々な社会運動と共に、社会運動的な労働運動（社会運動ユニオニズム）として作り変えていく必要がある。

※「社会運動ユニオニズム研究会」は今後の労働運動のあり方や運動戦略を実践家と研究者が一緒に議論していくプロジェクトです。「一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター」「明治大学労働教育メディア研究センター」「Labor Now」が共催しています。

社会運動ユニオニズム研究会のウェブサイト
<http://socialmovementunionism.blogspot.jp/>